

Кадровая неделя – 2025. Работа кадровой службы: актуальные вопросы, последние изменения в трудовом законодательстве, практические решения

Участники комплексного курса получат системные знания по вопросам кадрового аудита, проанализируют основные изменения трудового законодательства 2025 года, ознакомятся с новыми Правилами по охране труда, изменениями по персональным данным, организации воинского учета и бронирования, получат практические рекомендации, как организовать работу по внедрению КЭДО в компании, как отразится на проверках ГИТ отмена моратория на плановые проверки, узнают технологии грамотного увольнения сотрудников.

Дата проведения: 3 - 6 июня 2025 с 10:00 до 17:30

Артикул: MC24326

Вид обучения: Курс повышения квалификации

Формат обучения: Онлайн-трансляция

Срок обучения: 4 дня

Продолжительность обучения: 32 часа

Стоимость участия: 63 800 руб.

Для участников предусмотрено: Методический материал.

Документ по окончании обучения: По итогам обучения слушатели, успешно прошедшие итоговую аттестацию по программе обучения, получают Удостоверение о повышении квалификации в объеме 32 часов (в соответствии с лицензией на право ведения образовательной деятельности, выданной Департаментом образования и науки города Москвы).

Для кого предназначен

Руководителей отдела персонала, начальников отдела кадров, менеджеров по персоналу, менеджеров по кадровому администрированию, бухгалтеров и юристов.

Цель обучения

- Ознакомиться с изменениями Трудового законодательства 2024 (осень-зима) - 2025 годов, изменениями по охране труда, понять, как внедрить все изменения в свою работу и избежать штрафов за нарушение новых требований.
- Узнать, как провести кадровый аудит в организации своими силами, как внести исправления или восстановить кадровые документы, как привести документацию в соответствие с нормами и изменениями в Трудовом законодательстве.
- Получить практические рекомендации по переводу кадровых процессов в электронный формат.
- Рассмотреть изменения 2025 года в законодательстве по персональным данным, ведению воинского учета и работе с иностранными работниками.
- Разобрать наиболее острые моменты работы кадровой службы, в частности, как увольнение сотрудников; в рамках «круглого стола» проанализировать ошибки работодателей при увольнении персонала, рассмотреть судебную практику и тенденции судебных решений по вопросам прекращения трудового договора.

Результат обучения

В-результате обучения участники:

- Приобретут практические навыки по-проведению кадрового аудита в-организации/ на-предприятии собственными силами, узнают о-ключевых точках контроля при проведении внутренних кадровых проверок.
- Изучат важные изменения Трудового законодательства 2024 (осень-зима)— 2025-годов.
- Узнают, как организовать работу по-внедрению КЭДО в-компании, как обеспечить безопасность персональных данных, а-также какие документы можно переводить в-электронный вид и-какие электронные подписи при этом использовать.
- Познакомятся с-важными изменениями в-области охраны труда, узнают, какие документы по-охране труда должны быть в-организации в-2025-году.
- Получат рекомендации по-минимизации негативных последствий за-нарушения норм трудового законодательства.
- Освоят практические методы и-приемы, которые помогли крупнейшим компаниям России решить сложные задачи трудовых отношений.
- Узнают, как расстаться с-работником с-минимальными финансовыми издержками и-рисками.
- Разберут реальные ситуации сложных увольнений: «увольнение в-период кризиса и-кадрового экстремизма».
- Получат разъяснения по-изменениям в-трудовом законодательстве в-связи с-частичной мобилизацией, предоставлению гарантий и-компенсаций работником, мобилизованным на-военную службу и-новым нормам Положения о-воинском учете.

Это мероприятие можно заказать в корпоративном формате (обучение сотрудников одной компании).

Отдельные семинары в рамках курса

- [Аудит кадровых документов своими силами. Проверки кадровой службы ГИТ, МВД \(ФНС\), МЧС, Роскомнадзор, прокуратура](#)
- [Актуальные изменения Трудового законодательства 2023 г. Грамотное и законное увольнение сотрудников](#)

Участие возможно отдельно в каждом семинаре.

Программа обучения

День-1.

Аудит кадровых документов своими силами.

Внутренний кадровый аудит: проверяем кадровые документы и-процедуры с-учетом последних изменений трудового законодательства.

- Порядок организации и-проведения внутреннего аудита кадровой документации.
- Документальное оформление результатов аудита.
- Процедура приема-передачи дел в-кадровой службе.
- Проверяем локальные нормативные акты (ЛНА) организации: обязательные ЛНА, ЛНА, которые становятся обязательными при определенных обстоятельствах, анализ соответствия ЛНА требованиям трудового законодательства.

Аудит кадровых процедур.

- Подбор и-прием на-работу персонала.
- Проверяем объявления о-вакансиях.
- Анализ документов (обязательных, с-учетом специфики), предъявляемых при заключении трудового договора для определения деловых качеств кандидата.
- Проверка трудового договора на-соответствие трудовому законодательству-РФ (обязательные и-дополнительные условия).
- Ошибки при установлении места работы, рабочего места, трудовой функции, заработной платы.
- Особенности оформления срочного трудового договора.
- Новое требование к-указанию условий труда на-рабочем месте.
- Порядок уведомления о-приеме на-работу бывших государственных и-муниципальных служащих.
- Особенности оформления, дополнения, исправления личной карточки Т-2.
- Выдача копий документов, связанных с-работой.
- Проверяем порядок оформления изменения условий трудового договора, переводов работников: необходимые кадровые документы, ошибки, допускаемые работодателями при изменении условий трудового договора.
- Проверяем прекращение трудового договора: документы-основания к-приказам на-увольнение, проверка соблюдения порядка увольнения работников по-собственному желанию, по-соглашению сторон, в-связи с-истечением срока трудового договора, отдельные основания увольнения по-инициативе работодателя.

- Проверяем правильность предоставления отпусков: ежегодный основной оплачиваемый отпуск: ошибки при составлении графика отпусков, требование к-извещению о-дате начала отпуска, приказ на-отпуск, практические рекомендации к-документальному оформлению предоставления ежегодного основного оплачиваемого отпуска.
- Проверяем трудовые книжки работников: наличие ответственного должностного лица, учет трудовых книжек, учет выдачи трудовой книжки работникам.
- Проверяем журналы регистрации и-их-ведение.
- Выявление нарушений, ошибок или несоответствий требованиям закона в-оформлении, систематизации и-хранении кадровой документации.
- Ответственность работодателей за-нарушение трудового законодательства.

День-2.

Проверки кадровой службы 2025: ГИТ, МВД, Роскомнадзор. Алгоритм действий при проверках надзорных органов.

Проверки ГИТ.

- Правила проведения проверок по-закону №-248-ФЗ от-31.07.2020-г. «О-государственном контроле (надзоре) и-муниципальном контроле в-РФ». Виды профилактических мероприятий. Виды контрольно-надзорных мероприятий.
- **Отмена моратория на-плановые проверки с-01.01.2025-г. —как это отразится на-проверках ГИТ.**
- Расширение комплексного подхода по-отраслям и-индикаторам риска.
- **Положение о-надзоре за-соблюдением требований Трудового законодательства продление действие до-01.01.2026-г.** (Постановление Правительства РФ-от-21.07.2021-N 1230), изучаем порядок проведения и-плюсы/минусы для работодателя. Профилактический визит и-рейдовый осмотр— современная замена плановых и-внеплановых проверок. Новый сервис-возможность заказать (пригласить) на-профилактический визит инспектора ГИТ.
- **Новые индикаторы риска 2024-2025-гг.** нарушения обязательных требований трудового законодательства, которые являются основанием для проверки ГИТ. Дополнительное обновление индикаторов рисков в-2025-г.
- Права и-обязанности инспекторов при осуществлении контрольно-надзорных функций. Алгоритм подготовки к-проверке ГИТ.
- Проведения инспектором ГИТ Аудио/Видео/Фотофиксации проверки. Готовимся к-проверке по-новым правилам. Проводим «стресс тест» соблюдения компанией обязательных требований по-трудовому законодательству.
- Обновленные проверочные листы по-надзору за-трудовым законодательством в-2024-2025-гг. (Приказ Роструда от-01.02.2022-N 20). Изменения в-проверочных листах с-14.05.2024-г. В-каких случаях они будут использоваться при проверках ГИТ. Использование проверочных листов для проведения кадрового аудита.
- Массовая невыплата зарплаты свыше одного месяца— основание для проведения внеплановой проверки при жалобах более 10-сотрудников (Постановление Правительства РФ-от-10.11.2022-N 2036).
- Электронный надзор за-трудовыми взаимоотношениями— мониторинг вместо плановых проверок. Проведение мониторинга на-условиях соглашения между Работодателем (контролируемым лицом) и-ГИТ (контролирующим органом). Онлайн Инспекция РФ —Электронный инспектор.
- Важные изменения трудового законодательства 2025-г., что в-первую очередь проверят: МРОТ, индексация и-осуществление выплаты заработной платы, новый порядок мед. осмотров, охрана труда 2024-2025-гг. Изменения в-Трудовом кодексе-РФ, вступившие в-силу в-2025-г.
- Признание отношений следующих из-договоров ГПХ-Трудовыми: упрощенный порядок признания, ответственность за-уклонение заключения трудового договора. Критерии анализа условий договоров при проверке Государственной инспекции труда. Основания признания отношений трудовыми. Позиция Верховного суда по-заключению договоров ГПХ и-признанию их-трудовыми. Основные нарушения, выявляемые при проверках ГИТ, на-что обратить внимание?
- Административная ответственность: какие санкции (штрафы) может применить инспектор и-оценка их-рисков для работодателя и-должностных лиц.
- Разъяснения Верховного суда-РФ при привлечении работодателя к-административной ответственности. Обзор Пленума Верховного суда-РФ от-23-декабря 2021 года №-45-о рассмотрении дел об-административных правонарушениях, связанных с-нарушением ТК-РФ. Изучаем позитивные новшества: сроки давности, кратность, условия дисквалификации.

Проверка Роскомнадзора.

- Полномочия контролирующих органов. Порядок проведения проверок.
- Порядок организации и-осуществления федерального государственного контроля (надзора) за-обработкой персональных данных с-01.07.2021г. (Постановление Правительства РФ-от-29.06.2021-N 1046). Новые способы и-методы проведения проверки; доведение результатов.
- **Новые размеры штрафов с-30-мая 2025-г.:** «оборотные штрафы» за-утечку персональных данных, увеличение ответственности за-не-уведомление Роскомнадзора (закон от-30.11.2024-N 420-ФЗ).
- Увеличение административной ответственности с-23.12.2023-г., повторное увеличение ответственности в-2024-г.-за-нарушения законодательства о-персональных данных.
- Отсутствие согласия на-обработку ПД— штраф от-300тыс.руб на-юр. лицо.
- Обновление с-30.08.2024-г. Перечня индикаторов риска нарушения обязательных требований при осуществлении федерального государственного контроля за-обработкой персональных данных (Приказ Минцифры России от-15.11.2021-N 1187).
- **Передача обезличенных персональных данных в-Минцифры с-1-сентября 2025 года** (закон от-08.08.2024-N 233-ФЗ). Изучаем новые правила и-обязанности операторов.
- Проверочный лист по-соблюдению требований законодательства о-персональных данных с-последними изменениями (Приказ Роскомнадзора от-24.12.2021-N 253).

- Порядок оформления письменного согласия на обработку и распространение персональных данных.
- Получение персональных данных работников, соискателей.
- Обработка персональных данных работников: прием сведений, обработка, хранение, уничтожение.
- Обработка персональных данных родственников и-иных лиц, имеющих отношение к-работникам (детей, родителей, супругов и-др.): прием сведений, обработка, хранение, уничтожение.
- Сбор дополнительных персональных данных работника в-силу закона (дистанционный труд, электронный документооборот).
- Усиление контроля со-стороны Роскомнадзора по-защите информации, и-соблюдению законодательных требований. Обеспечение безопасности при обработке и-хранении персональных данных работников. Сколько и-каких документов должно быть при проверках Роскомнадзора.
- Ошибки работодателей, при работе с-персональными данными.

Проверки МВД.

- Порядок проведения проверок. Алгоритм действий работодателя.
- Административная ответственность за-нарушения при привлечении иностранной рабочей силы. Ежегодное увеличение количества выявленных нарушений и-суммы штрафов за-незаконное привлечение к-труду иностранных граждан, не-смотря на-уменьшение иностранных работников в-период пандемии.
- Важные изменения законодательства о-привлечении иностранных граждан к-труду в-2024-2025-гг., на-что необходимо обратить внимание работодателю.
- **Новая Реформа привлечения иностранной рабочей силы: «Режим высылки» с-05.02.2025-г.** (Закон от-08.08.2024-N 260-ФЗ). **Сокращение сроков пребывания с-1-января 2025-г.** (закон №-260-ФЗот 08.08.2024). Указ Президента РФ-от-19.08.2024-г. Об-оказании гуманитарной поддержки иностранцам. Ограничения по-видам деятельности по-субъектам-РФ в-2025-г. Стоимость патента по-субъектам-РФ в-2025-г.
- **Проект: Реформа привлечения иностранной рабочей силы** (получение патентов-юр. лицами).
- Конституционный и-Верховный Суд РФ-об-изменении условий труда иностранных работников. Судебная практика по-привлечению к-административной ответственности за-иностранных работников. Возможность снизить размер административного штрафа, по-усмотрению суда исходя из-обстоятельств дела и-уважительных причин.
- Статистические данные о-работе МВД (опубликованные) и-с-иностранцами гражданами. Изучение основных тенденций.
- Создание памятки для иностранца (основных действий и-обязанностей).
- Ошибки в-сфере привлечения и-использования иностранных работников.

Проверка соблюдения воинского учета в-2025-г.

- Нормативно-правовая база. Новые правила в-воинском учете с-последними изменениями: формировании реестра воинского учета.
- Лишение гражданства-РФ с-08.08.2024-г.-за-отсутствие первоначальной постановки на-воинский учет.
- **Определены мероприятия по-вводу в-эксплуатацию государственной информационной системы воинского учета** (Постановление Правительства РФ-от-19.04.2024-N 506). ГИС «Единый реестр сведений о-гражданах, подлежащих первоначальной постановке на-воинский учет, гражданах, состоящих на-воинском учете». С-1-ноября 2024 года в-России заработал Единый электронный реестр воинского учета). Сведения в-Реестр ВУ-подают, в-том числе: ФНС России, Росреестр, МВД/ФСБ России, органы местного самоуправления; работодатели, сами военнообязанные граждане.
- **Передача Работодателем информации о-работников в-военкомат (прием/перевод/увольнение) через «Реестр Воинского учета»** (закон от-08.08.2024-N 270-ФЗ)— работа через Госуслуги теперь не-в-приоритете.
- Что необходимо сделать после запуска Реестра воинского учета с-1-ноября 2024-г., чтобы не-получить большие штрафы, когда заработает обмен информацией с-гос. органами. Увеличение проверок Военкоматами и-усиление контроля за-ВУ со-стороны органов местного самоуправления.
- **Повышение верхней границы призывного возраста с-27-до-30-лет с-1-января 2024-г.** (закон от-04.08.2023-N 439-ФЗ). Изменение с-1-января 2024-г. предельного возраста пребывания в-запасе: кто может подлежать мобилизации (закон 24.07.2023г №-326-ФЗ).
- **Документы по-организации воинского учета: приказ об-организации воинского учета, план работы по-ведению воинского учета.**
- **Инструкция по-организации воинского учета. Приказ Министра обороны-РФ от-22.11.2021-N 700. Карточка гражданина подлежащего воинскому учету (форма №-10)** начало действия 08.01.2022-г.: что делать с-личными карточками Т-2. Основная отчетность работодателей в-военкомат.
- **Увеличение административной ответственности с-1-октября 2023-г.-за-правонарушения в-области воинского учета** (закон от-31.07.2023-N 404-ФЗ). Усиление контроля в-2024 году со-стороны государственных органов по-ведению воинского учета Работодателями уже началось, как правильно действовать при контактах с-военкоматами.
- **Изменения в-трудовом законодательстве, предоставление гарантий и-компенсаций работником, мобилизованным на-военную службу и-членом их-семей.**

Бронирование граждан, пребывающих в-запасе, работающих в-организации.

- Нормативно-правовая база специального воинского учета (бронирования) граждан, пребывающих в-запасе ВС-РФ.
- Новые документы по-бронированию принятые летом 2024-г. (Постановление №-766с). Новая критерии бронирования работников с-сентября 2024-г.-по-кодам ВУС.
- Увеличение разовых выплат гражданину за-заключение контракта с-ВС-РФ-от-регионов. Косвенное «влияние» на-бронирование. Изменения в-2024-г. закона 31-ФЗ «О-мобилизационной подготовке и-мобилизации в-РФ».

- Организация бронирования ГПЗ: основные положения по-бронированию; виды бронирования, порядок бронирования работников.
- Документы по-бронированию, обрабатываемые в-организациях.
- Работа по-содействию по-заключению работниками добровольного контракта с-ВС-РФ. Установление планов по-обязательному заключению. Работа органов власти по-стимулированию заключения добровольных контрактов среди работников предприятий.
- Основные ошибки в-воинском учете, ответы на-сложные вопросы.

День-3.

Актуальные изменения Трудового законодательства 2025-года.

Важные изменения и-тренды трудового законодательства 2024-2025-годов.

- Изменения с-25.02.2024-г.-в-ст.-261-ТК РФ: расширение трудовых гарантий для одиноких родителей.
- Новая статья 264.1-ТК РФ-с-06.04.2024-г. гарантии супруге погибшего ветерана боевых действий.
- Особенности предоставления дополнительных выходных дней работникам по-уходу за-детьми-инвалидами с-1-сентября 2023-г. (закон от-05.12.2022-№ 491-ФЗ). Смягчены требования при трудоустройстве несовершеннолетних (закон 259-ФЗ).
- **Новые индикаторы риска, изменения 2024-2025-гг.** нарушения обязательных требований трудового законодательства, которые являются основанием для проверки ГИТ. Ожидаемое обновление индикаторов рисков в-2025-г. **Отмена моратория на-плановые проверки с-01.01.2025-г. —как это отразится на-проверках ГИТ.**

Оплата труда 2025.

- **МРОТ 2025**, индексация заработной платы, типичные ошибки. Увеличения регионального МРОТ в-Москве. Важные изменения в-ст.-236-ТК РФ. Оплата труда работника, использовавшего другой день отдыха вместо двойной оплаты за-работу в-выходной или нерабочий праздничный день (оплата отгулов при увольнении Позиция КС-РФ). Ограничения в-снижении премии— Позиция КС-РФ.
- **Новая статья в-ТК-РФ-с-1-марта 2025-г.** —158.1 Основные направления по-противодействию задолженности по-ЗП.
- Важные изменения-ст.-236-ТК РФ-с-30.01.2024-г. поправки о-компенсации за-задержку не-начисленных выплат. Плюсы и-минусы нововведения, и-как они прямо повлияют на-рост трудовых споров со-стороны работников.
- Важные изменения статьи 152-ТК РФ-1-сентября 2024-г. «Оплата сверхурочной работы» (на-основе Постановления КС-РФ-от-27.06.2023-№ 35-П).
- **Важные изменения статьи 153-ТК РФ-1-марта 2025-г.** Компенсация при увольнении неиспользованных отгулов за-работу в-выходные.
- **Законопроекты о-внесении изменений в-ТК-РФ-на-основе Постановлений Конституционного суда РФ**— ожидаемое вступление в-действие март 2025-г., как это отразится на-трудовых отношениях, рассматриваем плюсы и-минусы.
- **Доплата за-Наставничество с-1-марта 2025-г.**, новая статья в-ТК-РФ-351.8 «Особенности регулирования труда работников, выполняющих работу по-наставничеству (проект готов к-окончательному принятию).

Персональные данные 2024-2025-гг.

- **Новые размеры штрафов с-30-мая 2025-г.:** «оборотные штрафы» за-утечку персональных данных, увеличение ответственности за-не-уведомление Роскомнадзора (закон от-30.11.2024-№ 420-ФЗ).
- Увеличение административной ответственности с-23.12.2023-г., повторное увеличение ответственности в-2024-г.-за-нарушения законодательства о-персональных данных.
- Отсутствие согласия на-обработку ПД— штраф от-300тыс.руб на-юр. лицо.
- Обновление с-30.08.2024-г. Перечня индикаторов риска нарушения обязательных требований при осуществлении федерального государственного контроля за-обработкой персональных данных (Приказ Минцифры России от-15.11.2021-№ 1187).
- **Передача обезличенных персональных данных в-Минцифры с-1-сентября 2025 года** (закон от-08.08.2024-№ 233-ФЗ). Изучаем новые правила и-обязанности операторов.
- **Проверочный лист по-соблюдению требований законодательства о-персональных данных с-последними изменениями** (Приказ Роскомнадзора от-24.12.2021-№ 253).

Воинский учет 2025: практическое внедрение «Цифровых технологий».

- Нормативно-правовая база. Новые правила в-Воинском учете с-последними изменениями: формировании реестра воинского учета.
- Лишение гражданства-РФ с-08.08.2024-г.-за-отсутствие первоначальной постановки на-воинский учет.
- **Определены мероприятия по-вводу в-эксплуатацию государственной информационной системы воинского учета** (Постановление Правительства РФ-от-19.04.2024-№ 506). ГИС «Единый реестр сведений о-гражданах, подлежащих первоначальной постановке на-воинский учет, гражданах, состоящих на-воинском учете». С-1-ноября 2024 года в-России заработал Единый электронный реестр воинского учета).
- Сведения в-Реестр ВУ-подают, в-том числе: ФНС России, Росреестр, МВД/ФСБ России, органы местного самоуправления; работодатели, сами военнообязанные граждане.
- Что необходимо сделать после запуска Реестра воинского учета с-1-ноября 2024-г., чтобы не-получить большие штрафы, когда заработает обмен информацией с-гос. органами. Увеличение проверок Военкоматами и-усиление контроля за-ВУ со-стороны органов местного самоуправления.

- Изменение с-1-января 2024-г. предельного возраста пребывания в-запасе: кто может подлежать мобилизации (закон 24.07.2023г №-326-ФЗ). Важно на-что обратить внимание, чтобы работодатель не-получил штрафы.
- **Передача Работодателем информации о-работников в-военкомат (прием/перевод/увольнение) через «Реестр Воинского учета»** (закон от-08.08.2024-N 270-ФЗ)— работа через Госуслуги теперь не-в-приоритете.

Охрана труда 2025.

- Важные изменения в-оказании первой помощи пострадавшим с-1-сентября 2024-г. (Новый алгоритм, возможность использование лекарственных средств, не-входящих в-аптечку).
- Изменение состава аптечки первой помощи с-01.09.2024-г. Состав аптечки первой помощи работникам изменится с-1-сентября (Приказ Минздрава России от-24.05.2024-N 262н).
- **Новые Требования к-размещению использованию и-хранению аптечек первой помощи— с-1-марта 2025-г.** (Приказ Минтруда России от-09.08.2024-N 398н).
- Новый порядок оказания первой помощи с-01.09.2024-г, что необходимо сделать Работодателю (Приказ Минздрава России от-03.05.2024-N 220н).
- Изменения с-1-сентября 2024-г.-в-Положении о-расследовании несчастных случаев.
- Порядок расследования и-учета профзаболеваний с-1-марта 2023-г. (Постановление Правительства РФ-от-05.07.2022-N 1206).
- Обновление с-1-сентября 2024-г. Перечня отдельных видов работ, при выполнении которых работникам предоставляется бесплатно по-установленным нормам лечебно-профилактическое питание, норм бесплатной выдачи витаминных препаратов (Приказ 298н).
- Новая Методика проведения специальной оценки условий труда с-1-сентября 2024-г. (Приказ Минтруда №-817н от21.11.2023-г.). Что изменилось, изучаем новшества.

Иностранцы работники 2025: важные изменения.

- **Новая Реформа привлечения иностранной рабочей силы: «Режим высылки» с-05.02.2025-г.** (Закон от-08.08.2024-N 260-ФЗ). Что необходимо знать работодателю, и-как подготовиться, чтобы избежать штрафов и-не-потерять иностранных работников. Осложнение привлечения иностранных граждан к-труду после террористических актов— обсуждаем практические проблемы и-варианты их-решения.
- **Сокращение сроков пребывания с-1-января 2025-г. (закон №-260-ФЗот 08.08.2024).** Срок временного пребывания в-Российской Федерации «безвизового иностранца» сокращен в-двое, не-может превышать девяносто суток суммарно в-течение одного календарного года.
- **Указ Президента РФ-от-19.08.2024-г.** Об-оказании гуманитарной поддержки лицам, разделяющим традиционные российско-духовные ценности. Иностранцам, желающим переехать в-РФ из-за деструктивной политики своих государств, предоставлено право обратиться с-заявлением о-выдаче разрешения на-временное проживание без экзамена по-русскому языку, истории России и-основам российского законодательства.
- **Обязательная форма для уведомления МВД иностранным работником, получившим патент при трудоустройстве с-07.01.2024-г.** (Приказ МВД России от-05.09.2023-N 655)— практические рекомендации, трудности с-которыми может сталкиваться работодатель (аннулирование патента). Существенное увеличение количества аннулированных патентов за-первые 8-мес. **Стоимость патента по-субъектам-РФ в-2025-г.**
- **Ограничения по-привлечению с-иностранцев работников по-видам деятельности в-2025-г.**
- **Массовое принятие ограничений Субъектами РФ-в-2025-г.** (приняли более 40-субъектов) при работе по-патенту или разрешению на-работу на-территории субъекта РФ— что необходимо знать, важные действия работодателя.
- Законопроекты: о-внесении изменений в-закон о-правовом положении иностранных граждан (115-ФЗ), планируемые к-принятию.

Актуальные вопросы в-работе с-персоналом.

Дистанционный труд 2025.

- Увеличение использования дистанционного труда работодателями по-причинам: общественной безопасности и-защиты здоровья, «релокация» сотрудников за-пределы-РФ, по-расширению присудив товаров (работ услуг) работодателя в-других субъектах-РФ (торговые и-региональные представители и-т.д.).
- Осуществление дистанционного труда работниками за-пределами РФ— возможно (запрет не-установлен): правовое регулирование, трудовая деятельность в-России из-за границы. Дистанционный труд и-воинский учет: почему не-стоит бояться дистанционному работнику (гражданину-РФ) воинского учета, если он-работает на-работодателя из-РФ за-границей. В-каком случае на-дистанционного работника по-законодательству не-ведется воинский учет ни-в-организации, ни-в-военкомате. Как это доказать работодателю. В-какой военкомат подавать сведения, в-случае наличия оснований для ведения воинского учета. Отсрочки от-призыва на-срочную военную службу ИТ-специалистов до-30-лет (Указ Президента РФ-от-04.09.2023 №660, Указ от-2-марта 2022-г. N-83).
- Важные аспекты дистанционного труда: совместительство, районный коэффициент, неполное рабочее время. Подводные течения, с-которыми может столкнуться работодатель. Дистанционный труд и-совместительство— новый тренд в-работе: плюсы и-преимущества для работодателя. Законное основание для заключения срочного трудового договора. Советы по-организации дистанционной работы для повышения эффективности труда, какие ошибки допускать нельзя.
- Привлечение дистанционного работника к-дисциплинарной ответственности: порядок, фиксирование проступков, ознакомление с-приказом. Особенности прекращения трудовых отношений дистанционными работниками с-учетом актуальной судебной практики.

Проверка соискателя: организуем работу с-учетом современных (доступных) технологий.

- Изучение кандидатов и-выявление недобросовестных лиц и-кадровых экстремистов, законные способы, приемы и-ресурсы, используемые при проверке.
- Основные способы: форма СТД- СФР, сайт ФНС, ФССП, поиск соискателя по-судебным делам.
- Запрещенные, а-также правомерные законом случаи отказа в-приеме на-работу.
- Порядок отказа в-приеме на-работу, как документально оформить, используя преимущества ВЛНА.

Работа со-службой занятости и-«особенными кадрами» в-2025-году.

- **Реформа Закона о-Занятости населения 2024-2025** (Новый закон от-12.12.2023-№ 565-ФЗ), изучаем новшества, дифференцированный подход по-квотированию инвалидов. Формы и-сроки отчетов для подачи в-службу занятости). Программа государственного субсидирования найма работников в-2024 году (Постановление Правительства №-362). Ожидаемое продление программы на-2025 год по-субсидированию найма.
- Важные изменения с-1-сентября 2024-г., новые формы, новый порядок по-квотированию инвалидов.
- Усиление ответственности за-невыполнение квоты для инвалидов с-20.11.2024-г. —изменение ст.5.42. Штрафы на-работодателей от-50-до-100-тыс., на-ИП от-30-до-50-тыс. Новый и-импульс для увеличения количества проверок со-стороны службы занятости.
- **Учетные дела на-работодателей в-службе занятости в-2025-г.:** Минтруд подготовил правила.
- Квотирование инвалидов. Новый Порядок выполнения работодателем квоты для трудоустройства инвалидов с-1-сентября 2024-г. (Постановление Правительства РФ-от-30.05.2024-№ 709). Новые Формы отчетности (Приказ Минтруда России от-16.04.2024-№ 195н).
- **Трудоустройство инвалидов по-совместительству и-дистанционно.** Установление сокращенного рабочего дня для инвалидов. Предоставление отпусков: ежегодного оплачиваемого и-льготного отпуска без сохранения заработной платы. Документы, предъявляемые при приеме на-работу. Требования к-оснащению рабочих мест для инвалидов, Требования к-оснащению рабочих мест для инвалидов, Особенности увольнения в-случае установления «нерабочей» группы инвалидности.
- **Особенности труда беременных женщин, и-лиц с-семейными обязанностями.** В-каких случаях можно отказать в-приеме на-работу беременной? Что такое «легкий труд»? Как быть, если перевод на-легкий труд невозможен? Почему беременная сотрудница не-боится дисциплинарных взысканий? Отпуск по-уходу за-ребенком до-1.5 лет— изучаем подводные камни новых изменений.
- **Многодетные родители: права, гарантии и-компенсации.**
- Гарантии и-права работников-доноров, что необходимо знать. Важные нюансы.
- Злоупотребление «особенных» работников своими правами. Как законно бороться со-злоупотреблениями беременных и-лиц, имеющих малолетних детей.

Закладываем основу успешного оформления (внесению изменений) ЛНА: ПВТР, должностные инструкции. Практические рекомендации по-минимизации современных рисков в-трудовых спорах с-«Кадровыми экстремистами».

Решения Судов 2024-2025-гг. Современные векторы и-тенденции развития трудового законодательства, что должен знать работодатель. Новые позиции Конституционного Суда РФ. Новые позиции судов при трудовых спорах, при спорах об-увольнении, сроки давности.

День-4.

Грамотное увольнение сотрудников, законно и-без ошибок. Что должен знать и-предпринять работодатель.

Сокращение штата 2025: законно, с-учетом современной ситуации, интересов компании и-судебной практики.

- Кого нельзя сокращать? Этапы сокращения. Документальное оформление.
- Особенности сокращения штатов для отдельных категорий работников.
- Как произвести законно сокращение и-оставить на-работе необходимых людей?
- Выплаты при увольнении: как избежать проблем. Как подтверждается, что работник не-трудоустроился для получения 2-3 выходного пособия.
- Какие действия работодателя недопустимы при сокращении штата? Основные заблуждения и-ошибки при Сокращении штата. Разбираем алгоритм поведения с-различными категориями работников.
- Документальное оформление расторжения трудового договора (приказ, расчет, выдача трудовой книжки/СТД-Р) действия, которые необходимо сделать для правильного оформления увольнения.
- Почему сокращении штата все больше пользуется популярностью у-Работодателя, в-том числе для прекращения отношений с-работниками, некачественно исполняющими обязанности.
- Судебные споры, Вынужденный прогул. Восстановление на-работе в-прежней должности.

Расторжение трудового договора по-соглашению сторон №-1-в списке оснований прекращения трудовых отношений.

- Плюсы и-минусы данного увольнения. Определяем выходное пособие, исходя из-интересов компании.
- Как правильно провести переговоры с-работником с-целью заключения соглашения о-расторжении трудового договора с-заданным бюджетом. Как доказать добровольный характер соглашения, проводим подготовительную работу к-возможному судебному разбирательству.
- Что необходимо прописать в-соглашении о-расторжении, чтобы у-работника не-было возможности оспорить его в-суде по-различным причинам: давление, нетрудоспособность.

- Соглашение сторон и-сокращение штата работников, что необходимо учесть, чтобы не-допустить ошибок и-минимизировать трудовые споры.
- Ограничения, которые накладывает законодательство (позиция Пленума ВС-РФ-и-судов) при увольнении по-соглашению сторон. Новая позиция Конституционного Суда РФ: Запрет на-отказ в-выплате обещанного выходного пособия при увольнении по-соглашению сторон (Постановление от-13.07.2023-N 40-П).
- Современная судебная практика (2023-2025гг.) по-увольнению работника по-соглашению сторон, что необходимо знать.
- Практические рекомендации(формулировки) по-составлению соглашения с-целью защиты работодателя и-минимизации судебных рисков.

Увольнение по-инициативе работника— собственное желание в-2025-г.

- Что нужно знать о-заявлении, об-увольнении и-предупреждении работодателя.
- Обязательные и-рекомендуемые процедуры, необходимые документы, типичные ошибки и-их-исправление, корректировка поведения работника. Принимаем решения с-учетом современной судебной практики. Письменное предупреждение работника о-возможности отозвать заявление об-увольнении— позиции судов.
- Основные заблуждения работников и-работодателей, как с-ними работать, чтобы не-доводить дела до-суда.
- Вносим запись в-трудовую книжку правильно, почему возникают сложности с-внесением записей: увольнение работника, расторжение или прекращение трудового договора, как легко научиться писать правильную запись, Оформление окончательного расчета.
- Исковая давность по-спорам об-увольнении. Отпуск с-последующим увольнением.
- Какие документы выдать при увольнении: обязательные, по-просьбе работника.

Срочный трудовой договор: прекращение трудового договора в-связи с-истечением срока.

- Особенности заключения срочного трудового договора.
- Какие основания заключения срочного трудового договора лучше использовать, а-от-каких воздержаться. Позиция Конституционного и-Верховного суда-РФ по-срочному трудовому договору, заключенному на-основании срочного договора между контрагентами.
- Изменение срока (продление) срочного трудового договора: отсутствие законодательного запрета на-продление, алгоритм действий работодателей, современная судебная практика по-продлению срочных трудовых договоров. Переход с-постоянного трудового договора на-срочный трудовой договор, случаи, когда это возможно.
- **Как правильно прекратить срочный трудовой договор в-«период турбулентности»** и-какие ошибки нельзя совершать. Принимаем решения на-основе современной судебной практики.

Прекращение трудовых отношений в-связи с-изменением определенных сторонами условий трудового договора— п.7. ст.-77-ТК РФ. Алгоритм действий работодателя, основные ошибки (отсутствии оснований, подмена «сокращения»).

Расторжение трудового договора за-дисциплинарные проступки с-учетом современных позиций судов.

- Порядок наложения и-оформления, заблуждения работодателя и-его основные ошибки. Подготовительные мероприятия, предшествующие увольнению.
- Сбор и-анализ информации о-физическом лице. Формирование материалов и-досье на-сотрудника, позволяющие убедить его уволиться. Провокационные мероприятия в-кадровой работе. Конфликты при увольнении и-борьба компроматов.
- Увеличение «кадрового экстремизма» и-необоснованных судебных тяжб со-стороны работников. Проведение подготовительной работы по-предупреждению трудовых споров.
- Порядок выявления нарушений, документальное оформление. Порядок применения взысканий, обжалования их-и-снятия. Порядок и-сроки принятия решения об-увольнении.
- **Документирование конфликтных ситуаций.** Как правильно составить служебные(докладные) записки, что необходимо в-них отразить— готовим доказательную базу. Оформление приказа о-применении дисциплинарного взыскания. Ознакомление работника с-документами на-что обратить внимание.
- Порядок выявления нарушений, документальное оформление. Порядок применения взысканий, обжалования их-и-снятия.
- **Необходимые условия для увольнения по-п.5 ст.81-ТК РФ.** Позиции судов по-привлечению к-дисциплинарной ответственности, которые необходимо учитывать. Как правильно применить дисциплинарные взыскания (практические рекомендации, действующий алгоритм, подтвержденный судебной практикой по-увольнению «кадровых экстремистов»), чтобы максимально минимизировать негативные судебные риски.
- **Оформление приказа Т-8-о применении дисциплинарного взыскания в-виде увольнения— Требования (позиция) Верховного Суда РФ.**
- **Увольняем работника за-прогул— с-учетом последних тенденций судов.** Что считается прогулом по-закону и-по-судебной практике. Случаи, сходные с-прогулом: разграничение и-схема взаимоотношений с-работником. распространенная проблема работодателей. Почему не-стоит долго, откладывать увольнение, а-принимать решение оперативно.
- Увольнение за-длительный прогул— законный алгоритм увольнения с-соблюдением интересов компании, обходим подводные камни и-риски.
- **Увольняем за-алкогольное, наркотическое или токсическое опьянение.** Как правильно уволить работника за-алкогольное опьянение— порядок оформления, трудности и-ошибки, с-которыми сталкивается каждый работодатель, современная судебная практика по-оспариванию работникам увольнения, на-что должен обратить внимание работодатель.
- Основные нарушения работодателя при увольнении работника за-виновные действия и-дисциплинарный проступок, как основания для восстановления, уволенного на-работе.

- **Испытание при приеме на работу:** увольнение работника, не прошедшего испытательный срок. Порядок оформления: уведомление работника, оформление приказа, внесение записи в трудовую книжку, окончательный расчет.
- Судебная практика увольнению по-ст.71. ТК-РФ, учимся на-чужом успехе и-не-допускаем ошибок. Важный тренд судов: оценка результатов испытания прерогатива Работодателя и-может осуществляться по-разным обстоятельствам(критериям).

Увольнение за-разглашение коммерческой тайны и-персональных данных.

Алгоритм действий по-увольнению по-пп. «в» п.6-ст.-81-ТКРФ с-учетом судебной практики.

Особенности прекращения трудовых отношений с-дистанционными работниками.

Трудовые споры: процедура рассмотрения в-судах трудовых споров и-участие в-них представителей работодателя. Как правильно подготовиться к-спору: методы и-приемы, которые увеличивают шансы на-положительное решение суда в-пользу компании. Стратегия поведения в-суде, порядок предоставления доказательств, подготовка свидетелей к-даче показаний в-суде, контроль за-ведением протокола судебного заседания.

Статья 396-397-ТК РФ: важные нюансы трудового законодательства.

Преподаватели

ЖИЖЕРИНА Юлия Юрьевна

Юрист-эксперт, психолог-практик, квалифицированный HR-специалист и коуч, опытный руководитель, успешный бизнес-тренер, автор многочисленных публикаций.

Образование:

Московская государственная юридическая академия, квалификация «юрист».

Дополнительное образование:

- диплом Международного института менеджмента ЛИНК
- сертификат Научного парка МГУ им. Ломоносова
- сертификат Национального союза кадровиков
- сертификат Бизнес-университета МИРБИС
- обучение у известного психолога М.Е. Литвака
- сертификат Международного университета GLOBAL COACHING

Опыт работы:

Корпоративным юристом в производственно-торговых компаниях – 8 лет.

Директором по персоналу, руководителем HR-проектов в производственно-торговых компаниях – 8 лет.

В консалтинге – 3 года.

Как бизнес-тренер провела более 60 семинаров и вебинаров по управлению персоналом, психологии управления, трудовому праву, кадровому менеджменту.

Публикации:

Автор более 150 публикаций в кадровых журналах, в том числе «Трудовые споры», «Кадровое дело», «Директор по персоналу», «Кадровые решения», «Кадровая служба и управление персоналом предприятия», «Охрана труда: просто и понятно», «Первая полоса», «Справочник кадровика», «Справочник по управлению персоналом» и другие.

Победитель всероссийских HR и правовых конкурсов («Кадровик года - 2013», «HR-года - 2011», «Правовая Россия-2010»).

ЗУЙКОВ Александр Константинович

Эксперт в области трудового права и охраны труда.

Сфера профессиональных интересов:

Практикующий юрист по решению внештатных ситуаций в области трудового законодательства, кадрового делопроизводства, кадровой политики компаний, охраны труда работодателя, взыскания дебиторской задолженности. Член конкурсной комиссии Всероссийского конкурса практикующих юристов «Понтифик», независимый бизнес-консультант, автор многочисленных семинаров, статей и публикаций по вопросам трудового права. Преподаватель ведущих учебных центров Москвы и России. Опыт

преподавания 13 лет, стаж работы юристом более 14 лет.